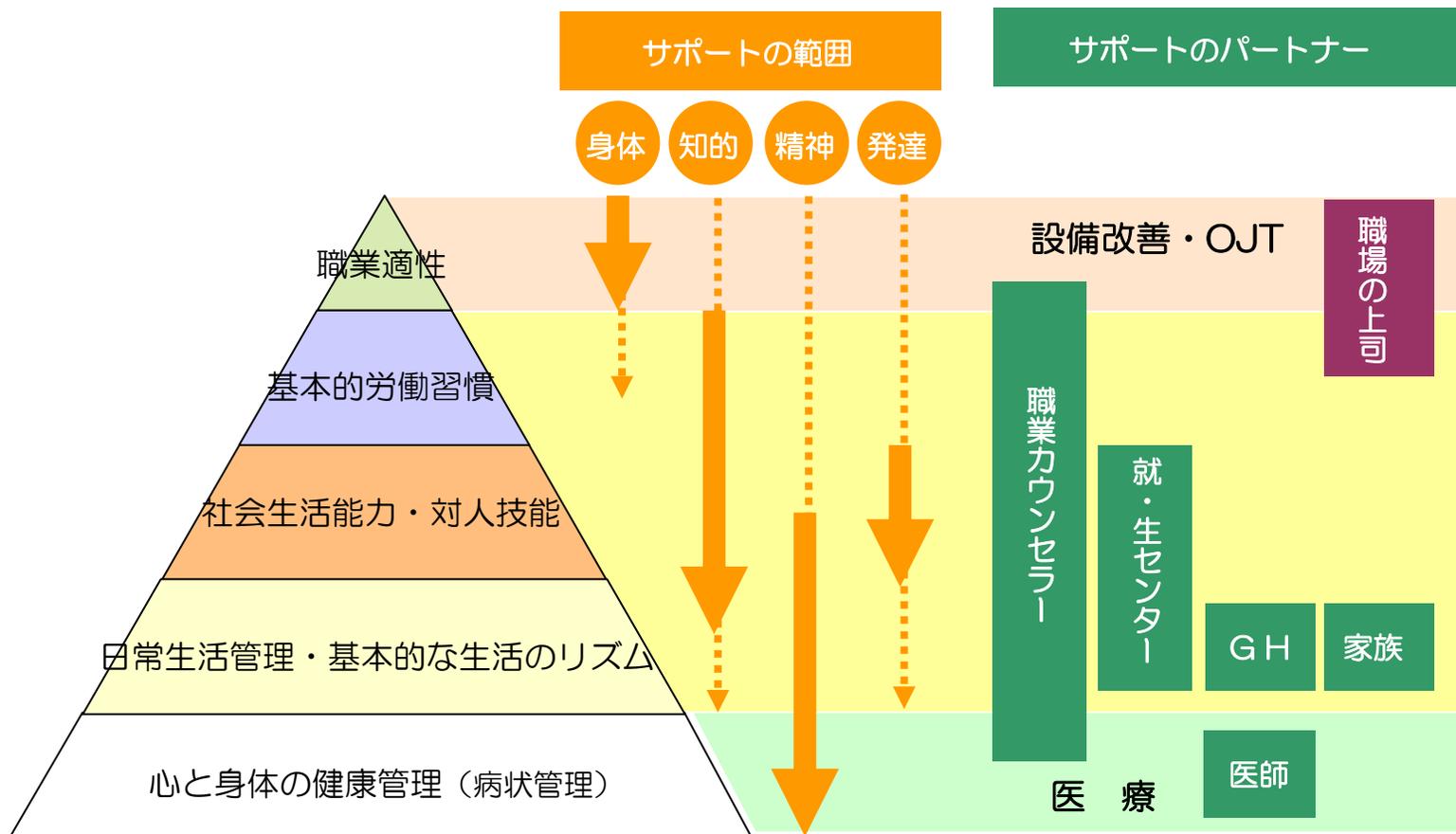


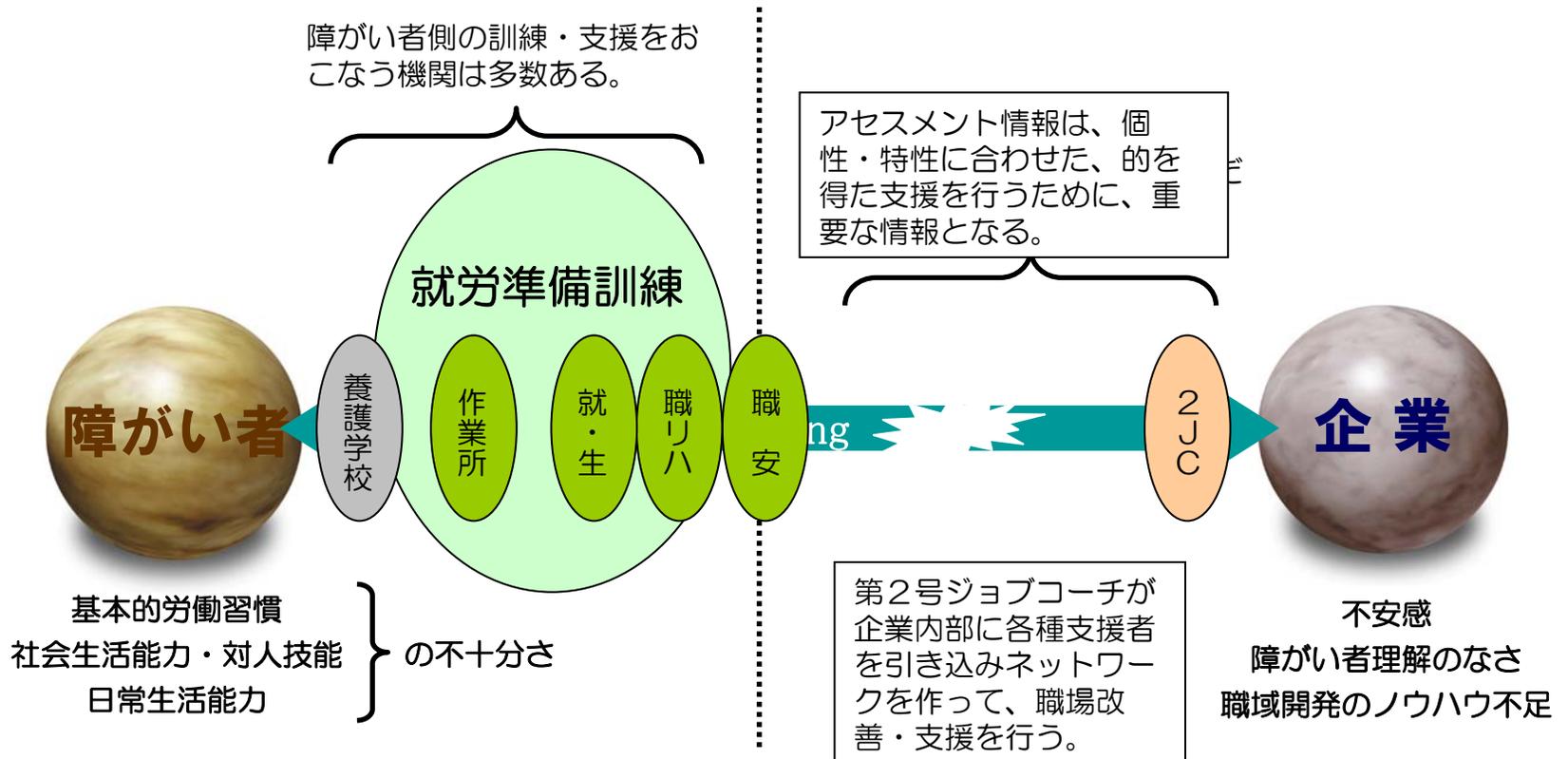
就労準備性のピラミッド



(高齢・障害者雇用支援機構作成)

- 知的・精神・発達障がい者の場合、ピラミッド中部に弱点のある人が多い。
- 第2号ジョブコーチが各種支援者と良好なパートナーシップを持ちながら、この部分の支援を行うことができれば、まだまだ雇用は進むのではないか。

企業内における就労支援ネットワークの形成



- disabilityは企業内にある。そこを解決しないと、いくら訓練をしても出口が無いため就労はできない。
- 第2号ジョブコーチを企業内に配置することで、企業内に就労支援のネットワークが生まれる。それらがお互いの強みを出し合い支援を行えば、障がい者雇用はまだまだ進むはずである。
- 同時に、各種支援機関が掴んでいるアセスメント情報の引継ぎも重要である。(情報付雇用)

人的支援に関する制度の比較

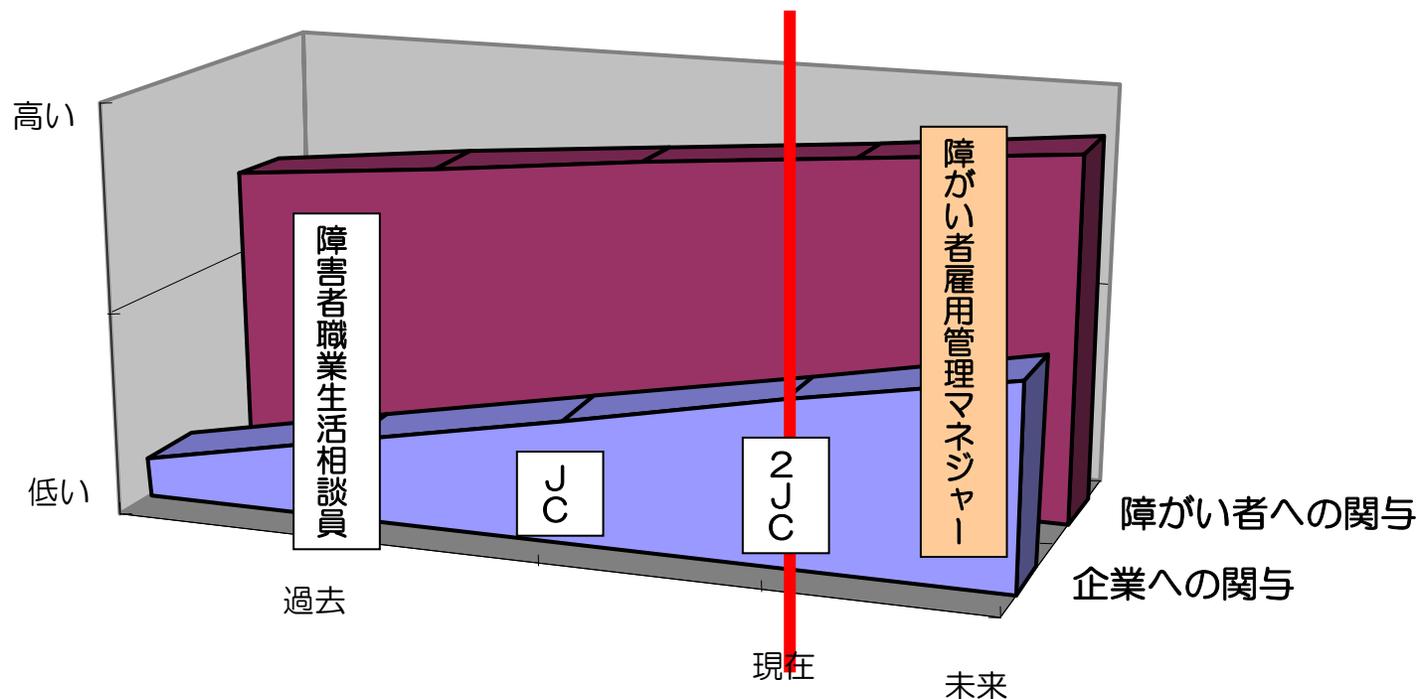
人的支援の制度	対象障がい者				助成額	助成期間	要件	その他
	身体	知的	精神	発達				
障害者職業生活相談員	重度	○	○		-		2日間の研修（大阪府）	義務
職業コンサルタント	重度	○	○		15万円/月	10年	研修はなし 生相取得後3年以上	対象障がい者5人に対し1人の職業コンサルタント
業務遂行援助者		重度	○		3万円/月 1万円/月	1～3年目 4～10年目	なし	対象障がい者の雇入れ後3ヶ月以内の申請
第2号職場適応援助者	重度	○	○	○	15万円/月 支援実施時間	6ヶ月 (最長1年)	生相取得後5年以上 9日間の研修	

- 第2号ジョブコーチは、洗練されたスキルが要求される。
- 1対1による、きめ細かく質の高い支援が行える。
- ハードルが高い割には助成額が低く、助成金制度としては魅力に欠ける。

【参考】

- ①統合失調症A氏の支援 = 4ヶ月間 23時間 28,000円
(毎日10分の面談と月1回のケース会議)
- ②自閉症B氏の支援 = 4ヶ月間 39時間 47,000円
(入社12年目 仕事はできる 環境調整中心の支援のため、直接支援時間は週2～3時間程度)

人的支援に関する企業への関与



- 人的支援に関する企業への関与が少なかった。
- より上位管理職クラスで、“JOB”だけでなく、雇用管理から処遇全般にわたり調整を行う「障がい者雇用管理マネジャー」のような人材の養成が必要。

各種機関に対する要望

職業安定所(ハローワーク)

- その障がい者のキャリア全般にわたるアセスメント情報の管理
- 就労支援に関するネットワークの中心となり企業へ情報提供

障害者職業センター

- 障がい者の職業評価と、現在(就業直前)の環境アセスメント
- 企業の診断と支援計画策定のスーパーバイズ

就業・生活支援センター

- 企業内で支援の行いにくい日常生活・社会生活に関する支援

養護学校等教育機関

- 基礎体力、日常生活能力、社会生活能力、就労意欲
- 早期の発達支援教育(将来労働市場に登場できるように)
- 将来にわたって活用できる、個性・特性・環境のアセスメント

人材育成の考え方

企業における支援者の条件

- 企業人としてのアイデンティティー
- “商売”、“ビジネス”に関する知識・スキル
- “心理学”がわかる人より心理がわかる人
- “職業リハビリテーション”の知識・スキル



当社における成功例

- ① 企業に勤めていた経験
- ② 子育ての経験
- ③ 職リハの知識・スキル

【参考】 就労支援機関においては①高い職リハの知識・スキル、②企業の文化・現状の理解

障がい者雇用を進める2つの条件



労働力の需要と供給のマッチングをスムーズに行うため、障がい者のアセスメント情報を共有できる労働市場の整備が必要。

企業規模別の障がい者雇用における状況については、参考LH-0013参照



企業にとって、参入意欲をかきたてる魅力的な、障がい者雇用にも有効なビジネスモデルの開発援助・コンサルタントが必要。

参考LH-0014～0015参照



結 論

- 障がい者雇用問題の本質的な課題解決には、障がい者側への関与以上に企業側への関与が重要。
- 第2号ジョブコーチを企業内に配置することで、触媒となり企業内に就労支援の専門スタッフのネットワークを作ることができる。
- 第2号ジョブコーチ(あるいはより上位クラスの障がい者雇用管理マネジャー)が、障がい者と職場のスムーズなマッチングと、個性・特性にあった職域の開拓を行うことができれば障がい者雇用はまだまだ進むはずである。